



Portale CUG

Relazione CUG

ROMA CAPITALE - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

ROMA CAPITALE

Acronimo: COMUNE ROMA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00186

Indirizzo: Piazza Del Campidoglio, 1

Codice Amministrazione: c_h501

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018

2022

2019 – 2021

2019-2022

[piano_azioni_positive_c_h501-
triennio_2019-2021-anno_2018.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf)[piano_azioni_positive_c_h501-
triennio_2019-2022-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf)[no-
triennale/c_h501/2019-2021/piano_azioni_po
sitive_c_h501-triennio_2019-2021-
anno_2018.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf)[no-
triennale/c_h501/2019-2022/piano_azioni_po
sitive_c_h501-triennio_2019-2022-
anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf)

(2.2 MB)

(1.96 MB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Tempo indeterminato	0	0	8	63	25	0	0	1	24	24
Dirigente di livello generale	Tempo determinato	0	0	1	5	14	0	0	1	0	6
Personale non dirigente	Categoria D	2	84	254	1024	650	25	319	743	1519	614
Personale non dirigente	Categoria C	27	536	1353	1509	519	29	1479	4419	4965	1757
Personale non dirigente	Categoria B	12	49	142	541	196	6	38	81	175	78
Totale personale		41	669	1758	3142	1404	60	1836	5245	6683	2479
Totale % sul personale complessivo		0,18	2,87	7,54	13,48	6,02	0,26	7,87	22,49	28,66	10,63

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	36	408	476	108	17	1045	30,50	15,15	57	852	1094	337	41	2381	69,50	14,66
Tra 3 e 5 anni	2	66	154	72	7	301	12,48	4,36	1	531	1002	511	65	2110	87,52	12,99
Tra 5 e 10 anni	3	174	768	1378	593	2916	42,49	42,28	2	398	1351	1764	431	3946	57,51	24,29
Superiore a 10 anni	0	21	350	1516	748	2635	25,23	38,21	0	55	1796	4047	1912	7810	74,77	48,07
Totale	41	669	1748	3074	1365	6897			60	1836	5243	6659	2449	16247		
Totale %	0,18	2,89	7,55	13,28	5,90	29,80			0,26	7,93	22,65	28,77	10,58	70,20		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	474	66,20	242	33,80	716	3,43
Categoria B	Diploma di scuola superiore	424	82,49	90	17,51	514	2,46
Categoria B	Laurea	7	87,50	1	12,50	8	0,04
Categoria B	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,03
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	400	37,49	667	62,51	1067	5,11
Categoria C	Diploma di scuola superiore	2327	21,91	8293	78,09	10620	50,81
Categoria C	Laurea	118	23,46	385	76,54	503	2,41
Categoria C	Laurea magistrale	527	23,61	1705	76,39	2232	10,68
Categoria D	Diploma di scuola superiore	1338	47,08	1504	52,92	2842	13,60
Categoria D	Laurea	51	15,50	278	84,50	329	1,57
Categoria D	Laurea magistrale	625	30,30	1438	69,70	2063	9,87
Totale personale		6296		14605		20901	
Totale % sul personale complessivo		27,00		62,64		89,64	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati ad oggi pervenuti conferma la prevalenza delle donne nella dotazione organica di Roma Capitale, sia nella fascia C che in fascia D (pari ad una media del 70%). Si rileva inoltre una presenza maggiore di donne tra gli incarichi più elevati (Posizioni Organizzative) e un più elevato livello di istruzione con una media del 70% di donne con Laurea Magistrale. a fronte di tale dato, si rileva una inversione di tendenza tra gli incarichi dirigenziali dove le donne ricoprono solo il 33% con un calo del 4% rispetto al dato dell'anno precedente. Si conferma il dato sull'invecchiamento del personale già elaborato della relazione 2021 nella quale si sollecitava l'adozione di misure di ege management quale strumento teso alla valorizzazione del patrimonio personale e professionale dei dipendenti di Roma Capitale .

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	39	658	1677	2931	1312	6617	30,69	95,93	58	1777	4777	6062	2271	14945	69,31	91,99
Part Time >50%	1	5	30	69	29	134	10,49	1,94	1	50	411	530	151	1143	89,51	7,04
Part Time ≤50%	1	6	42	74	24	147	48,04	2,13	1	9	55	67	27	159	51,96	0,98
Totale	41	669	1749	3074	1365	6898			60	1836	5243	6659	2449	16247		
Totale %	0,18	2,89	7,56	13,28	5,90	29,80			0,26	7,93	22,65	28,77	10,58	70,20		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	1	9	68	125	44	247	21,33	86,97	0	38	321	420	132	911	78,67	69,70
part-time orizzontale	1	2	3	12	8	26	9,19	9,15	2	19	97	113	26	257	90,81	19,66
part-time misto	0	0	1	6	1	8	5,63	2,82	0	2	48	64	20	134	94,37	10,25
Telelavoro	0	0	2	1	0	3	37,50	1,06	0	0	3	2	0	5	62,50	0,38
Totale	2	11	74	144	53	284			2	59	469	599	178	1307		
Totale %	0,13	0,69	4,65	9,05	3,33	17,85			0,13	3,71	29,48	37,65	11,19	82,15		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La fruizione del part - time interessa in misura maggiore le donne rispetto agli uomini, mantenendo costante la percentuale del 2019. Ne conseguono le considerazioni già fatte in merito all'utilizzo di tale modalità quale strumento che agevola il lavoro di cura. Nell'ambito dell'Ente solo 8 dipendenti svolgono l'attività in telelavoro, pertanto il dato non può essere considerato significativo. Nel corso del 2020 circa 15.000 dipendenti hanno effettuato l'attività in lavoro agile, definito impropriamente smart working, a causa della pandemia. Nonostante non sia stato ancora adottato il POLA e non siano state quindi strutturate in maniera organica le modalità e gli strumenti dell'azione amministrativa, l'attività ha consentito il raggiungimento degli obiettivi di performance (Relazione 2020) in termini di:

- La realizzazione degli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione (93%)
- Il raggiungimento di risultati d'incremento di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa (100%)
- L'Attuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e di incremento dei livelli di trasparenza e semplificazione amministrativa (99,82%)

- Verifica del soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi (90,68%).
Dalla Relazione sulla performance 2020 emerge quindi che lo strumento della flessibilità non incide negativamente sulla produttività del personale e sul buon andamento dell’amministrazione. Tale considerazione impone la necessità di avviare un percorso che consenta in tempi brevi l’adozione di tale strumento di conciliazione vita/lavoro con impatto sicuramente benefico sui dipendenti.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11313	20,83	43000	79,17	54313	3,86
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	390699	31,12	864939	68,88	1255638	89,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7623	7,89	88987	92,11	96610	6,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	77	15,43	422	84,57	499	0,04
Totale permessi	409712	29,12	997348	70,88	1407060	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L’analisi comparata tra i dati del 2020 e i dati del 2019 fa emergere che il numero assoluto dei permessi fruiti per l’assistenza dei figli o dei familiari disabili è nettamente aumentato a seguito delle disposizioni governative assunte a seguito della pandemia, che hanno visto incrementare notevolmente il numero dei giorni fruibili per tali finalità (si è passati da n. 3 a n.12 giorni al mese). Il divario uomo/donna nella fruizione di tali congedi è rimasto pressoché costante. Segnale, questo, che il lavoro di cura resta prerogativa femminile e necessita dell’adozione di misure specifiche di supporto.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- 1. Relazione annuale sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità.** Prevista nel PAP 2019-21. Prevede la produzione periodica di report di dati del personale distinti per genere, in grado di far emergere ambiti di criticità che potranno essere oggetto di future azioni positive. La Relazione è stata inviata alla Commissione Pari Opportunità di Roma Capitale, ed è stata pubblicata sul sito istituzionale con i dati relativi al 2020.
- 2. Senso Comune - diffusione di attività riservate a persone con disabilità.** Il progetto, si propone di sostenere l'accessibilità culturale attraverso la creazione di una rete di informazioni, che, per il tramite dei dipendenti capitolini, può favorire la diffusione delle attività previste dalla Sovrintendenza Capitolina per le persone con disabilità. Nel 2021, col perdurare dell'emergenza sanitaria, e della conseguente chiusura dei musei, il gruppo di lavoro ha portato avanti il progetto on line, realizzando audio e video accessibili, che sono stati pubblicati, poi, sul sito www.museiincomune.it e inviati ai dipendenti capitolini, mediante email massiva.
- 3. Reinserimento del personale educativo-scolastico dichiarato temporaneamente inidoneo.** Il progetto si propone di favorire i processi di riallineamento professionale per il personale educativo dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione per almeno 1 anno, attraverso percorsi di orientamento finalizzati ad accompagnarlo nel nuovo contesto professionale. Nel 2021, nell'impossibilità di svolgere l'attività in gruppo e in presenza, come prevedeva il progetto, i percorsi di orientamento si sono svolti in forma individuale e a distanza, con l'utilizzo di piattaforme digitali. Complessivamente sono stati effettuati circa 560 colloqui individuali di orientamento.
- 4. Campagna informativa attività dello Sportello d'Ascolto.** Prevista nel PAP 2019-21. L'azione mira ad ampliare la conoscenza dello Sportello presso i dipendenti capitolini, compreso lo *Sportello di Ascolto emergenza COVID19*, istituito lo scorso anno, con lo scopo di fornire ai/alle dipendenti informazioni aggiornate, chiare e comprensibili sulle problematiche legate all'emergenza e assicurare supporto per fronteggiare la situazione di disagio. Nel 2021 si sono individuate ulteriori strategie di diffusione per ampliare la conoscenza del servizio, rimodulando la campagna informativa in un'ottica di "Accessibilità Universale". E' stata revisionata la brochure informativa evidenziando anche la presenza dello Sportello Emergenza COVID19 ed è stata pubblicata nell'area "Avvisi" del Portale Dipendenti; inviata, via mail, a tutti i Medici Competenti e alle diverse Strutture dell'Ente; distribuita in formato cartaceo alle Strutture dell'Ente. E' stato realizzato, inoltre, un video informativo sui servizi offerti dallo Sportello e sulle modalità di contatto, rivolto a tutti i dipendenti, con l'utilizzo di sottotitoli e tradotto nella lingua dei segni (LIS).
- 5. Potenziamento della rete dei Referenti della Salute Organizzativa (RSO) e istituzione dei Disability Manager locali.** Il progetto ha lo scopo di potenziare la rete dei Responsabili della Salute Organizzativa (RSO) e di integrare le loro attuali competenze, in maniera da far confluire, nell'attività che espletano, alcune di quelle previste per la figura del Disability

Manager Locale, istituito con la recente normativa sull'accoglienza dell'utenza diversamente abile. Nel 2021 è proseguita l'attività di formazione e di supporto, sia ai nuovi RSO, che a quelli di precedente nomina, attraverso focus group e incontri tematici, svolti da remoto attraverso una piattaforma e-learning.

6. **Ben-essere in comune, attività di benessere organizzativo all'interno del Municipio**

XIII. Prevista nel PAP 2019-21. Il progetto intende promuovere attività che migliorino, da un lato, le condizioni di salute organizzativa e benessere dei lavoratori, dall'altro, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa. Nel 2021 sono state riattivate, rimodulandole in base alla situazione emergenziale, le seguenti attività: **Corso Protocollo - Base e Avanzato.** Il corso, riavviato, in modalità on line, ha illustrato la funzionalità del nuovo sistema di protocollazione e le procedure da utilizzare. Complessivamente sono state realizzate 16 edizioni, per un totale di 117 partecipanti; di cui 4 in quello livello avanzato, cui hanno partecipato 43 unità; e 12 dedicate al corso di protocollo base, cui hanno aderito 74 dipendenti.

Avviciniamoci in armonia al pc. Riattivato nel 2021, è un servizio di supporto all'utilizzo degli strumenti informatici, rivolto soprattutto a coloro che vi accedono per la prima volta, come, ad esempio, il personale educativo temporaneamente assegnato all'attività amministrativa. Le operatrici, inoltre assicurano supporto ed assistenza anche a chi rappresenti difficoltà ad accedere e a realizzare i percorsi formativi on line, promossi dalla Scuola di Formazione di Roma Capitale e presenti sulla piattaforma Marcaurelio.

Accoglienza e supporto ai lavoratori/trici "fragili e al personale assegnato temporaneamente alla Struttura. Ai primi, l'Ufficio Promozione e Benessere ha continuato a fornire tutte le informazioni ed i supporti utili per usufruire delle agevolazioni previste dalla normativa. Ai secondi, invece, ha dato sia le informazioni ed i supporti utili ad accedere alle misure di conciliazione, sia l'opportunità di partecipare, integrandosi nel contesto di lavoro, ai percorsi di informatica di base e di utilizzo del protocollo web, in precedenza richiamati.

7.

Le azioni sopradescritte sono inserite nel Piano Triennale Azioni Positive di Roma Capitale. Va preliminarmente precisato che il Piano Azioni Positive 2019/2021 è stato prorogato al 31/12/2022 dalla Giunta Capitolina con Deliberazione n. 389 del 29/12/2021, acquisito il preventivo parere consultivo favorevole espresso dal CUG con nota GB/103979 del 21/12/2021.

Tale provvedimento si è reso necessario in quanto l'evento pandemico ha portato Roma Capitale ad operare in un contesto emergenziale che ha imposto una tempestiva ridefinizione dei modelli organizzativi fino a quel momento vigenti e la rimodulazione di molte attività, concentrando i maggiori sforzi nell'introduzione e messa a sistema, sia pure in modalità semplificata, del lavoro agile da remoto per le sue ed i suoi dipendenti.

Tale situazione ha determinato la sospensione di taluni progetti e la mancata attivazione di altri.

Per quanto attiene l'obiettivo della promozione della cultura delle pari opportunità, nell'ambito dell'azione concernente l'adozione di campagne informative sul tema, di diretta responsabilità del CUG, il CUG avrebbe dovuto intervenire in un seminario organizzato in presenza nel Municipio IX ma, a causa della recrudescenza pandemica, ha subito vari slittamenti per essere alla fine annullato.

Per quanto concerne l'azione di potenziamento della conoscenza del CUG, si è proceduto ad implementare i contenuti della pagina web dedicata ed è stata completata la fase di studio e progettazione funzionale ad una riorganizzazione generale della pagina stessa per il successivo inserimento di aggiornamenti in materia di pari opportunità e iniziative del CUG e di altri Enti ad esso connessi. A tal proposito il CUG propone di produrre un'azione di direct mailing indirizzata ai dipendenti di

Roma Capitale allo scopo di informarli circa le attività ed iniziative del comitato attraverso l'accesso al link della pagina web dedicata.

In ordine alla mancata attivazione o comunque interruzione di progetti sperimentali connessi alla conciliazione vita lavoro , il Comitato ritiene che, alla luce del dato esperienziale acquisito durante la pandemia, sia opportuno superare la fase sperimentale adottando strumenti organizzativi che, attraverso il perseguimento di una migliore qualità della vita dell'individuo, siano capaci di operare una rivoluzione culturale che metta al centro la qualità del lavoro e non la presenza sul posto di lavoro. La tipologia di lavoro da remoto sin qui adottata, deve costituire bagaglio esperienziale fondamentale che non può e non deve essere disperso ma piuttosto contribuire alla costruzione di un nuovo paradigma lavorativo, quale è lo smart working, che bilanci efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa con il benessere organizzativo e la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, come evidenziato dal CUG nella nota indirizzata ai vertici dell'Amministrazione capitolina del 21.03.2022 prot. n. GB 22567/2022

relativamente all'adozione del Codice Etico il CUG ritiene non più rinviabile la sua approvazione alla luce della fondamentale importanza che riveste l'istituto della Consiglieria di Fiducia da esso previsto.

Corre l'obbligo precisare che nella relazione performance 2020, l'ente ha ritenuto opportuno neutralizzare l'obiettivo di performance relativo alle azioni del PAP, in considerazione dell'emergenza sanitaria. Quest'ultima infatti non avrebbe consentito l'adozione completa delle misure previste nel suddetto piano.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	250	47860	14936	21702	10963	95711	42,69	68,36	258	12243	41159	50600	24206	128466	57,31	58,66
Aggiornamento professionale	0	5464	14113	17675	6605	43857	32,90	31,33	18	10160	32728	36440	10113	89459	67,10	40,85
Competenze manageriali/Relazionali	0	15	68	242	112	437	28,81	0,31	0	150	457	344	129	1080	71,19	0,49
Totale ore	250	53339	29117	39619	17680	140005			276	22553	74344	87384	34448	219005		
Totale ore %	0,07	14,86	8,11	11,04	4,92	39,00			0,08	6,28	20,71	24,34	9,60	61,00		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

FORMAZIONE

dall'analisi dei dati emerge come la formazione erogata da Roma Capitale ai dipendenti abbia assolto ad obblighi di legge (sicurezza, anticorruzione, trasparenza, codice degli appalti e GDPR e, specificatamente dedicata all'area dirigenziale, tematiche afferenti alle competenze manageriali e relazionali).

Il CUG ribadisce l'importanza di fornire ai dipendenti un aggiornamento professionale permanente quale strumento indispensabile per la valorizzazione del capitale umano, in grado di ampliare le conoscenze e competenze professionali in un'ottica di crescita innovativa e tecnologica. Roma Capitale, per il ruolo e le specificità che la caratterizzano, deve inserirsi in un contesto europeo di modernità e innovazione che impone un investimento sulle risorse interne in grado di migliorarne

il buon andamento.

il CUG ritiene altresì necessario che Roma Capitale preveda una formazione tesa a migliorare l'ambiente di lavoro ed il benessere organizzativo attraverso l'introduzione di corsi su tematiche riguardanti il contrasto alle molestie sul posto di lavoro ed alla violenza di genere e linguaggio di genere.

BILANCIO DI GENERE

Il D. L.vo n. 150/2009, all'art. 10 comma 1, considera il Bilancio di Genere un elemento portante dell'azione amministrativa e della valutazione organizzativa dell'Ente.

il CUG rileva che nonostante già sollecitato nella relazione amministrativa 2019, l'Ente non ha ancora provveduto all'adozione del Bilancio di Genere, strumento irrinunciabile per la rimozione delle discriminazioni e disparità tra i dipendenti nelle politiche dell'amministrazione.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso	4	57,14	3	42,86	7	12,73	Uomo
Concorso	3	60,00	2	40,00	5	9,09	Uomo
Concorso	2	40,00	3	60,00	5	9,09	Uomo
Concorso	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Donna
Esperti	1	50,00	1	50,00	2	3,64	
Concorso	3	50,00	3	50,00	6	10,91	Donna
Concorso	2	40,00	3	60,00	5	9,09	Donna
Concorso	2	40,00	3	60,00	5	9,09	Uomo
Concorso	1	16,67	5	83,33	6	10,91	Donna
Concorso	3	50,00	3	50,00	6	10,91	Uomo
Concorso	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Totale personale	25		30		55		
Totale % sul personale complessivo	0,11		0,13		0,24		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi delle composizioni delle commissioni di concorso tenutesi nell'anno 2021, è emerso che è stata rispettata la parità di genere uomo/donna . Al contrario nel ruolo di presidente di commissione, si osserva una maggiore presenza di

genere maschile rispetto al genere femminile anche là dove nella composizione della commissione vi era una maggioranza di donne .

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€26293,00	€23754,00	€ -2539,00	-10,69
Categoria C	€30458,00	€28338,00	€ -2120,00	-7,48
Categoria D	€38014,00	€34655,00	€ -3359,00	-9,69
Dirigenti	€128087,00	€131896,00	€ 3809,00	2,89

I dati relativi alle retribuzioni nette medie dei dipendenti evidenziano un divario economico a sfavore delle donne che oscilla dal 10,69% all'interno della categoria B, al 7,48% della categoria C ed al 9,69% della categoria D. Il trend si inverte con riguardo alla categoria dirigenziale ove invece il divario economico è favorevole alle donne con una percentuale del 2,89%. Dalla lettura comparata dei dati prodotta dall'ente si può dedurre come il lavoro di cura, ancora prerogativa del personale femminile, incida in maniera determinante sulla retribuzione provocando un differenziale a vantaggio del genere maschile.

il CUG ritiene che il superamento di tale gap potrebbe essere raggiunto attraverso interventi strutturali a supporto della genitorialità, nonché il ricorso a strumenti di flessibilità lavorativa che, abbattendo gli spazi temporali della prestazione lavorativa, permetterebbe una gestione più flessibile dei tempi vita/lavoro, limitando o addirittura eliminando le contrazioni salariali di cui rimangono vittime le donne.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

A fronte di uno sportello di ascolto, attivo dal 2014 nell'ambito della Direzione Disciplina e Tutela del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, il CUG rileva come il Comune di Roma non abbia ad oggi adottato misure sufficienti a sostenere il benessere del personale tale da garantire forme di prevenzione del malessere.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ritiene non più procrastinabile l'adozione del Codice Etico con particolare riferimento di istituire la figura di/del Consigliera/e di Fiducia. A tal proposito si segnala che il CUG ha espresso le proprie perplessità rispetto alla nomina di personale interno a coprire tale carica anche in audizione presso la Commissione Pari Opportunità di Roma Capitale. Tali perplessità rivestono l'indipendenza e imparzialità del ruolo da possibili ingerenze e condizionamenti provenienti dal contesto professionale.

Quanto sopra è stato comunicato con parere espresso dal CUG alla Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro di Roma Capitale con nota n. GB. 82093 del 7.10.2019

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Data: 07/03/2022

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Non so



Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Non so**

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Abbiamo verificato solo che IL nostro PAP non è stato attuato e ad oggi non è ancora stato valutato IL Benessere Organizzativo d

Considerazioni conclusive

Da quanto sopra emerso il CUG si propone di intraprendere relazioni e sinergie con le realtà interne ed esterne all'Amministrazione Capitolina, con l'intento di avere una visione d'insieme delle politiche per le pari opportunità e benessere che tragga nuovi spunti e fornisca proposte risolutive per dar vita ad un sistema virtuoso che coinvolga tutti gli attori interessati. In quest'ottica è intenzione del Comitato definire con i nuovi vertici politici e amministrativi e le strutture di Roma Capitale le modalità strutturate e codificate di consultazione del CUG sia in termini di rilascio di pareri preventivi che consultivi, nelle materie di competenza, così come previsto dalla Direttiva n. 2/2019; collaborare con la Commissione Capitolina per le Pari Opportunità, con l'OIV e con il DORU per il perseguimento degli obiettivi che ne accomunano le finalità a quelle del Comitato, anche in sinergia con organi ed organismi esterni come le Consigliere di Parità regionale e di Città metropolitana ed il supporto della Rete Nazionale dei CUG, cui il CUG di Roma Capitale appartiene fin dalla sua costituzione. Restano vive le conclusioni già espone nella relazione sulla Relazione sulla Situazione del personale del 2019 visibile sulla pagina del CUG al seguente link

https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/Relazione_CUG_2019_sullo_stato_del_personale_in_tema_di_pari_opportunita_2019__260121.pdf

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-roma-capitale-2022>